

WODOCIĄGI SŁUPSK Spółka z o.o.	
WPLYNEŁO	ND 03/30/13/5
dn. 2018 -12- 2 8	15534
DZIAŁ	TERMIN ZAŁĄT.

PROTOKÓŁ KONTROLI

Nazwa i adres jednostki kontrolowanej: „Wodociągi Słupsk” Sp. z o.o. z siedzibą w Słupsku
ul. Elizy Orzeszkowej 1, 76-200 Słupsk

Przedmiot kontroli: **Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji – 2017 i 2018 rok**

Termin kontroli: 15 kwietnia 2018 roku – 15 grudnia 2018 roku

Kontrola została przeprowadzona przez członka Rady Nadzorczej „Wodociągi Słupsk” Sp. z o.o. – [REDAKTOWANO] Podstawą czynności kontrolnych była Uchwała Rady Nadzorczej „Wodociągi Słupsk” Sp. z o.o. nr 34/2017 z dnia 21 listopada 2017 roku oraz postanowienia art. 219 § 1, § 4 i § 5 ustawy z dnia 19 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1577 ze zm.).

Wyjaśnień i informacji na potrzeby przedmiotowej kontroli udzielili:

- [REDAKTOWANO] – Kierownik Biura Zarządu jednostki kontrolowanej,
- [REDAKTOWANO] – pracownik odpowiedzialny za HR

Celem kontroli było przede wszystkim uzyskanie informacji na temat procedur obowiązujących w Spółce w zakresie przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom – dyskryminacji i mobbingowi oraz:

- czy były zgłaszane jakiegokolwiek incydenty noszące znamiona mobbingu, molestowania, dyskryminacji, nierównego traktowania w 2017 i 2018 roku;
- czy została powołana Komisja, o której mowa w zarządzeniu;
- czy w wyżej wymienionym okresie były jakiegokolwiek zgłoszenia anonimowe, pozostawione bez rozpoznania;
- czy jakakolwiek skarga została uznana za zasadną po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego;
- jakie zostały zastosowane środki przewidziane w zarządzeniu względem sprawcy naruszeń;
- czy jakakolwiek sprawa dotycząca mobbingu, molestowania, dyskryminacji, nierównego traktowania została zgłoszona do sądu; czy takie postępowanie było ewentualnie przedmiotem mediacji.

Ustalenia dokonane w wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych:

W jednostce kontrolowanej zostały wprowadzone akty – „**Kodeks etyczny**” wprowadzony uchwałą Zarządu nr 12 z dnia 29 października 2015 roku oraz „**Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna**” wprowadzona uchwałą Zarządu nr 11 z dnia 29 października 2015 roku (zwana dalej WPAiA).

„Kodeks etyczny” w swej treści (punkt IV – Zobowiązania wobec pracowników) zawiera ogólne zasady odnoszące się do przedmiotu kontroli i wprost wskazuje, że wszyscy pracownicy są równo traktowani w zakresie warunków zatrudniania oraz mają zapewniony równy dostęp do awansu i szkoleń. Jednocześnie „Kodeks etyczny” stanowi, że w Spółce nie akceptuje się żadnych form prześladowania i poniżania pracowników, a każdy pracownik zobligowany jest do piętnowania i zgłaszania wszelkich przejawów mobbingu, dyskryminacji i molestowania. Zostały także przykładowo wskazane formy zakazanego zachowania – upokarzanie, obrażanie, ublizanie, zastraszanie innych pracowników.

WPAiA stanowi uszczegółowienie przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, molestowania i dyskryminacji oraz reguluje tryb postępowania w przypadku zaistnienia niepożądanych zachowań. Akt ten zawiera definicje mobbingu, molestowania, dyskryminacji i nierównego traktowania. WPAiA wprowadza obowiązki w zakresie przeciwdziałania wyżej wymienionym zjawiskom zarówno po stronie Zarządu Spółki (obowiązek podejmowania wszelkich działań celem zapobiegania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji), jak i po stronie pracowników (obowiązek niepodejmowania działań noszących znamiona mobbingu, molestowania i dyskryminacji oraz obowiązek zawiadamiania przełożonych o wszystkich zachowaniach noszących znamiona tych zjawisk).

WPAiA wprowadziła również procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne, tj. pisemną formę skargi zawierającą elementy określone w akcie i procedurę jej rozpatrywania przez powołaną przez Prezesa lub Członka Zarządu Komisję oraz środki, jakimi dysponuje pracodawca w razie uznania skargi za zasadną. Jednocześnie WPAiA nakłada na pracodawcę obowiązek podjęcia działań prewencyjnych, w tym czynności sprawdzających lub wyjaśniających, w razie pojawienia się zgłoszeń anonimowych.

W toku poprzednio przeprowadzonej kontroli (w 2017 roku) ustalono, że w chwili wprowadzenia w życie (październik 2015 roku) WPAiA każdy pracownik otrzymał od kierownika właściwego działu do przeczytania WPAiA oraz do podpisania oświadczenie o zapoznaniu się z WPAiA (wzór stanowi załącznik do uchwały wprowadzającej WPAiA), które następnie zostało wpięte do akt

pracowniczych. Nowi pracownicy otrzymują do przeczytania WPAiA podczas zatrudniania w Dziale Kadr i po zapoznaniu się podpisują oświadczenie. W zakresie treści wyżej przywołanych aktów oraz w zakresie procedury zapoznawania pracowników z polityką Firmy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji nie nastąpiły żadne zmiany do chwili obecnej w porównaniu do okresu objętego poprzednią kontrolą w tym zakresie.

Kodeks etyczny został przekazany pracownikom do zapoznania się przez kierowników działów. Osoby zatrudniane zapoznają się z kodeksem w Dziale Kadr.

W kontrolowanym okresie (rok 2018 i 2017) nie było ani jednej zgłoszonej sprawy w związku z mobbingiem, molestowaniem, dyskryminacją, czy nierównym traktowaniem - ani oficjalnie, ani anonimowo. Żadne sygnały o ewentualnych niepokojących zjawiskach nie wpłynęły także do pracownika odpowiedzialnego za HR. Nie było także zgłoszeń anonimowych, które skutkowałyby podjęciem działań, o których mowa w § 4 ust. WPAiA.

Wnioski:

Analiza podejmowanych przez Spółkę czynności w zakresie **polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji** oraz brak zgłoszeń, które skutkowałyby wdrożeniem procedur określonych w pozwala na stwierdzenie, iż polityka Przedsiębiorstwa w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji jest działaniem efektywnym. Z uwagi na jasność treści wdrożonych procedur, uznać należy, że każdy pracownik świadomy jest, jakie zachowanie w Organizacji nie są tolerowane; jakie uprawnienia związane z ewentualnymi nieprawidłowościami spoczywają na osobie doświadczającej zakazanych zachowań oraz jakie obowiązki w razie zgłoszonych naruszeń ciążyą na pracodawcy. Wdrożone procedury, w ocenie kontrolującego, stwarzają pracownikom poczucie bezpiecznego środowiska pracy.

W wyniku przeprowadzonej kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie działań podejmowanych w sferze stanowiącej przedmiot działań kontrolnych.



Pouczenie:

Kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo wniesienia w terminie 14 dni pisemnych zastrzeżeń do protokołu.

Kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo odmowy podpisania protokołu i złożenia na tę okoliczność stosownego wyjaśnienia. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do podpisania protokołu przez zespół kontrolny oraz realizacji przez jednostkę kontrolowaną wydanych zaleceń.

Kontrolowany

31. 12. 2018

(data i podpis)

Kontrolujący

17. 12. 2018 r.

(data i podpis)

Informacja o wyłączeniu jawności informacji publicznej na podstawie art. 8 ust. 5 o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 902).

Podstawa prawna wyłączenia jawności:

Art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

Art. 24 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

Podmiot, którego dotyczy wyłączenie jawności: ochrona prywatności osób fizycznych.

Zakres wyłączenia: imiona i nazwiska oraz podpisy osób fizycznych.

Osoba dokonująca wyłączenia jawności: Inspektor Ochrony Danych Piotr Piątek